

Pääkirjoitus: Erehtymättömyyden aika on ohi

Posted on [25.10.2013](#) by [Suvi Kataja](#)

[2](#)

Suomalaisfirma Supercell julkisti viime viikolla jymy uutisen: japanilainen peliyhtiö ja teleoperaattori ostivat vuonna 2010 perustetusta yrityksestä 51 prosenttia 1,1 miljardilla eurolla. Mobiililaitteilla pelattavista Clash of Clans ja Hayday-peleistä tunnetun yrityksen kokonaisarvo on siis yli kaksi miljardia. Satumaisen menestyksen takana on luovuuteen kannustava yrityskulttuuri. Lehtihaastattelujen perusteella Supercell haluaa palkata parhaat tyypit ja jättää heidät sitten rauhaan. Yrityksen ilmapää on epähierarkkinen: managerisointia ja kontrollia kaihtava.

Luovuutta ei Supercellin 120 hengen työpaikassa byrokratisoida, mutta osaamisen johtamisen käytäntöjä yrityksessä selvästikin on. Supercellin työntekijät toimivat viiden hengen itseohjautuvissa tiimeissä, joissa jokaisessa on omat peliohjelmoijansa ja -graafikkonsa. Kun tiimin kehittelemän peli-idean prototyyppi on valmis, se pääsee firman sisäisen ateljeekritiikin kohteeksi. Epäonnistuneet pelit – tapetut prototyypit – ovat Supercellissä juhlan aihe: tekijät saavat samppanjapullot ja siirtyvät uusiin aiheisiin.

Kiinnostavaa Supercellin yrityskulttuurissa on tämä konkreettinen virheistä palkitseminen. Virheiden välttely johtaisi luovuuden ja riskinoton kaihtamiseen.

Johtamiskirjallisuudessa puhutaan paljon *oppivasta organisaatiosta*. Kyseessä on yrityksen ideaalitila, jossa organisaatiokulttuuri, tietojärjestelmät sekä vallitsevat toimintakäytännöt ja -mallit tukevat sujuvaa oppimista ja työssä edistymistä. Yksi oppivan organisaationkin tunnusmerkeistä on kehittynyt virheensietokyky.

Helsingin yliopiston kirjastossa henkilöstön osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty paljon huomiota, ja meillä on myös aktiivisesti toimiva osaamisen kehittämisen työryhmä. Kirjaston vuosien 2013–16 tavoiteohjelmassa tähdennetään, että informaatio- ja toimintaympäristön muutos vaatii henkilöstöltä kykyä ennakoida tulevaa kehitystä ja että haasteena ovat erityisesti uudenlaista erikoisosaamista edellyttävät palvelut.

Viime aikoina kirjastossamme on opittu rohkeasti uutta etenkin tutkimusdataan ja bibliometriikkaan liittyviä uudenlaisia palvelumuotoja luotaessa. Olen iloinen siitä, että kirjastossamme on tutkijapalveluihin liittyvää uuden oppimisen innostusta ja huippuosaamista. Korkealuokkainen kirjastoasiantuntija ei panttaa osaamistaan, vaan tukee työkavereidensa ja tarvittaessa koko suomalaisen yliopistokirjastojen kentän asiantuntijuuden kasvua.

Kirjastomme johtava tietoasiantuntija [Maria Forsman](#) tunnetaan siitä, että hän antaa osaamisensa yhteisön käyttöön. Ei ole ihme, että Tieteentekijöiden liitto on tänään valinnut juuri hänet Vuoden tieteentekijäksi. Lämpimät onnittelut!

Maria on jo toinen kirjastoammattilainen, jonka liitto on palkinnut. Mistä tämä kertoo? Kenties siitä, että tutkijoiden ja opiskelijoiden toimintaympäristön digitalisoitumisen myötä kirjastoammattilaiset ja kirjastopalvelut ovat integroitumassa entistä tiiviimmin tiedon muodostuksen prosesseihin.

Supercellin menestys osoittaa, että huipulle pääsee hilpeästi kiipeämällä eikä aina tarvita verta, hikeä ja kyyneleitä. Oppiminen on iloinen asia. Mitä siitä, jos rapatessa roiskuu, kunhan tekevälle sattuu. Virheitä ei pidä viljellä, mutta vahingosta voi viisastua.

Kimmo Tuominen

ylikirjastonhoitaja

Helsingin yliopiston kirjasto